



LABRUGERE
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail

Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

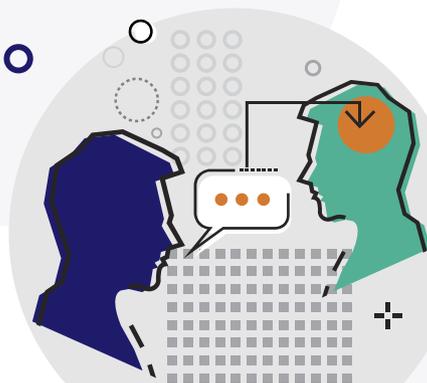
f.labrugere@labrugere-avocat.fr



**CA AMIENS, 23/10/2024,
RG n° 23/04663**

Un licenciement disciplinaire basé

sur un fait personnel



L'ARRÊT
DE
LA SEMAINE

Rappel des faits



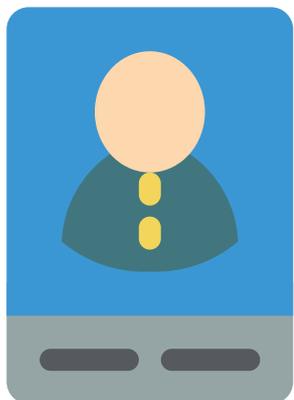
Une salariée a été engagée en qualité d'équipière de commerce par une entreprise exploitant un **supermarché**.

Le 11 décembre 2021, elle a été licenciée pour **faute grave**.

La salariée a contesté ce licenciement devant les **juridictions prud'homales**.



Règles de droit



1



Article L. 1121-1 du CT

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux **libertés individuelles** et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir **ni proportionnées** au but recherché.

2



Cass. ass. plén., 22 décembre 2023, n° 21-11.330

Un motif tiré de la **vie personnelle** du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation **découlant** de son contrat de travail.

Motifs de la décision



Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel relève que l'employeur exploite un **supermarché** et que le comportement reproché à la salariée dans la lettre de licenciement est survenu **hors des lieu et temps de travail**, soit pendant un temps consacré à sa vie personnelle.

En effet, il était reproché à la salariée d'avoir commis un vol dans une **autre entreprise**, appartenant au même groupe de son employeur, mais exploitant, cette fois-ci, un **hypermarché**.

Or, la Cour constate qu'il ressort des extraits Kbis produits que les deux entreprises, détentrice du magasin lieu des faits, sont **deux personnes morales distinctes** même si elles appartiennent au même groupe et à la même unité économique et sociale.

Ainsi, les manquements professionnels invoqués par l'employeur ne concernant que des faits qui auraient été commis à **son propre préjudice** alors qu'ils ont été commis au préjudice d'une **autre personne juridique**, ils ne peuvent être rattachés à une obligation découlant du contrat de travail signé entre les parties et donc justifier le licenciement disciplinaire de la salariée pour un fait tiré de sa vie personnelle.

Elle juge alors le licenciement **sans cause réelle et sérieuse** et alloue, à ce titre, des dommages et intérêts à la salariée, outre les indemnités classiques de rupture.

